

## **Tájékoztató a munkavállaló személyes adatainak kezeléséről és személyhez fűződő jogokról**

A munka törvénykönyvéről 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései szerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Amunkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. Amunkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásbantarhet. (9.§) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait

-az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint  
-adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállalóellenőrzésére szolgálnak.

A munkáltató az Mt. személyhez fűződő jogok védelme tárgyában előírt tájékoztatási kötelezettségeinek az alábbiak szerint tesz eleget

### **I. Tájékoztatás a személyes adatok kezeléséről**

1. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy munkaviszonyával összefüggésben a Munka Törvénykönyve alapján a munkáltató jogos érdekének érvényesítés jogcímén az alábbi adatkezeléseket végzi:

- Munkaügyi, személyzeti nyilvántartás
- Alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatos adatkezelés
- E-mail fiók használatának ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- Számítógép, laptop, tablet ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- A munkahelyi internethasználat ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- Szolgálati mobiltelefon használatának ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés

2. A Munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy jogi kötelezettség teljesítése jogcímén, törvényben előírt adó és járulékkötelezettségek teljesítése (adó-, adóelőleg, járulékok megállapítása, bérszámfejtés, társadalombiztosítási ügyintézés) céljából kezeli a munkavállalók

- nyilatkozata alapján családtagjaik
- adótörvényekben előírt személyes adatait (kifizetői adatkezelés)

3. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkáltató adatkezelési szabályzatát, amunkaviszonyal kapcsolatos adatkezelésről szóló fejezetét, és ebben a kezelhető személyes adatok körére, az adatkezelés céljára, az adattárolás időtartamára, az adatok címzettjeire, továbbá a kifizetői adatkezelésre, az adatbiztonsági intézkedésekre, az érintett munkavállaló adatkezeléssel kapcsolatos jogaira vonatkozó rendelkezéseket megismerte, és ezzel a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének eleget tett.

## **II. Tájékoztatás a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról**

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaviszonyal összefüggő magatartásának ellenőrzésére az alábbi technikai eszközöket alkalmazza:

### **1. Személyi ellenőrzés**

A munkáltató – vagy megbízásából a vagyonvédelmi szolgáltató – jogosult a munkahelyre belépő vagy onnan kilépő munkavállalót kérni a csomagjának bemutatására a tervezett intézkedése okának és céljának közlése mellett.

- a) megalapozottan feltehető, hogy az érintett bűncselekményből vagy szabálysértésből származó olyan dolgot tart magánál, amelynek őrzése a vagyonőrnek szerződésből fakadó kötelezettsége;
- b) e dolgot a felszólítás ellenére sem adja át; és
- c) az intézkedés a jogsértő cselekmény megelőzése, megszakítása érdekében szükséges. Amennyiben a munkahelyre belépő vagy onnan kilépő munkavállalóellenőrzésnek nem hajlandó eleget tenni és bűncselekmény gyanúja fennáll a vagyonvédelmi szolgáltató értesíti a hatóságot és az a törvényi szabályozásoknak megfelelően eljár az esetben Szabálysértések esetében vagyonvédelmi szolgáltató értesíti a munkavállaló vezetőjét, aki a belső szabályzatok figyelembevételével megteszi a megfelelő intézkedéseket.

### **2. Elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazása:**

A munkáltató a munkahelyen az emberi élet, testi épség, személyi szabadság, az üzleti titok védelme és a vagyonvédelem érdekében elektronikus megfigyelőrendszert alkalmazhat, amely képrögzítést is lehetővé tesz.

Nem lehet elektronikus megfigyelőrendszert alkalmazni olyan helyiségben, amelyben a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így különösen az öltözőkben, zuhanyzóknak, az illemhelyiségekben vagy például orvosi szobákban, illetve az ahhoz tartozó váróban, továbbá az olyan helyiségben sem, amely a munkavállalók munkaközi szünetének eltöltése céljából lett kijelölve.

Az elektronikus megfigyelőrendszerrel rögzített adatok megtekintésére a törvényben erre feljogosítottakon kívül a jogsértések feltárása és a rendszer működésének ellenőrzés céljából a kezelő személyzet, a munkáltató vezetője és helyettese jogosult.

A rögzített felvételek felhasználás hiányában maximum 6 (hat) napig kerülnek megőrzésre.

Felhasználásnak az minősül, ha a rögzített kép felvételt, valamint más személyes adatot bírósági vagy más hatósági eljárásban bizonyítékként kívánják felhasználni. Az,akinek jogát vagy jogos érdekét a kép felvétel adatának rögzítése érinti, a kép felvétel rögzítésétől számított három munkanapon belül jogának vagy jogos érdekének igazolásával kérheti, hogy az adatot annak kezelője ne semmisítse meg, illetve ne törölje.

A munkáltató külön kameraszabályzatban rögzíti, és annak alapján tájékoztatja munkavállalót a kihelyezett kamerák helyéről, a megfigyelt területről, a tárolásról, valamint az ehhez kapcsolódó lényeges információkról.

### 3. Tájékoztatás a telefonhasználat ellenőrzéséről:

A munkáltató abban az esetben engedélyezi a céges mobiltelefon magán célúhasználatát, ha a munkavállaló a munkáltató felé azt bejelenti, és munkáltató ehhez hozzájárulását adja.

A munkáltató egyéb esetekben nem engedélyezi a céges mobiltelefon magáncélú használatát, a mobiltelefon csak munkavégzéssel összefüggő célokra használható, és a munkáltató valamennyi kimenő hívás hívószámát és adatait, továbbá a mobiltelefonon tárolt adatokat ellenőrizheti.

A munkavállaló köteles bejelenteni a munkáltatónak, ha a céges mobiltelefont magáncélra használta. Ez esetben az ellenőrzés akként folytatható le, hogy a munkáltatóhívásrésztelezőt kér a telefonszolgáltatótól és felhívja a munkavállalót arra, hogy a dokumentumon a magáncélú hívások esetében a hívott számokat tegye felismerhetetlenné. A munkáltató előírhatja, hogy a magáncélú hívások költségeit a munkavállaló viselje.

### 4. Tájékoztatás a számítógép és internet használat ellenőrzéséről:

A munkáltató nem engedélyezi a munkavállaló részére a munkahelyi számítógép, levelezőrendszer és internet magáncélú használatát.

A munkáltató jogosult a munkavállaló által használt kamarai számítógép, kamarai elektronikus postafiók ellenőrzésére.

A munkavégzéssel össze nem férő állományokat, tartalmakat a munkavállaló köteles a munkáltató felszólítására a számítógépről, illetve az elektronikus postafiókból törölni. Az adatkezelés jogalapja a Rendelet:

- érintett kifejezett önkéntes hozzájárulása esetén [GDPR 6. cikk (1) bekezdés a) pontja],
- közös érdek esetén [GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja],
- jogi kötelezettség teljesítése esetén [GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja],
- jogos érdekének érvényesítése esetén [GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja].

### 5. Tájékoztatás a munkaidőn kívüli magatartás korlátozásáról Az Mt. 8.§ (2) bekezdése szerint „a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely -különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltatószervezetében elfoglalt helye alapján:

- közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.” Ez alapján a munkáltató azt az elvárást fogalmazza meg a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásával, vélemény
- nyilvánításával összefüggésben, hogy csak olyan magatartást nem tanúsíthat, és olyan véleményt nem nyilváníthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltató helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

## **III. Az adatkezeléssel kapcsolatos egyéb információk:**

A munkáltató minden szükséges technikai és szervezési intézkedést megtesz egy esetleges adatvédelmi incidens (pl. személyes adatokat tartalmazó állományok sérülése, eltűnése, illetéktelenek számára hozzáférhetővé válása) elkerülésére. Egy mégis bekövetkező incidens esetén a szükséges intézkedések ellenőrzése, valamint az érintett tájékoztatása céljából nyilvántartást vezetünk, amely tartalmazza az érintett személyes adatok körét, az adatvédelmi incidenssel érintettek körét és számát, az adatvédelmi incidens időpontját, körülményeit, hatásait és az elhárítására megtett intézkedéseket, valamint az adatkezelést előíró jogszabályban meghatározott egyéb adatokat.

## Tájékoztatás az érintetti jogokról

Európai adatvédelmi szabályzat (GDPR) röviden 2018. május 25-én életbe lép az Európai Unió új adatvédelmi rendelete (GDPR –General Data Protection Rules), amely a nemzeti jogszabályokat felülírva egységesíti az uniós tagállamok adatkezelési szabályait, melyben a magánszemélyek nagyobb betekintést és jogokat kapnak az adataik kezelésével kapcsolatban.

Az érintett jogai:

az érintett személy

- a) kérelmezheti a rá vonatkozó személyes adatokkal kapcsolatos adatkezelésről való tájékoztatást, valamint az ezen személyes adatokhoz való hozzáférést,
- b) kérelmezheti azok helyesbítését,
- c) kérelmezheti azok törlését,  
–a kötelező adatkezelések kivételével–
- d) kérelmezheti a GDPR 18. cikkében foglalt feltételek fennállása esetén a személyes adatok kezelésének korlátozását
- e) tiltakozhat a személyes adatok kezelése ellen,–a kötelező adatkezelések kivételével–
- f) gyakorolhatja az adathordozhatósághoz való jogát. Ez utóbbi jog értelmében az érintett jogosult arra, hogy a rávonatkozó személyes adatokat ismert jól kezelhető formátumban megkapja,

Bírósághoz fordulás joga és adatvédelmi hatósági eljárás:

Amennyiben az érintett úgy véli, hogy Adatkezelő az adatkezelése során megsértette a személyes adatok védelméhez való jogát, az irányadó jogszabályok szerint jogorvoslattal élhet a hatáskörrel rendelkező szerveknél az alábbiak szerint panasszal élhet a

Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság

<http://naih.hu>

Postacím:1055 Budapest Falk Miksa u. 9-11.

Postafiók :1363 Budapest, Pf.9.

E-mail:ugyfelszolgalat@naih.hu

Telefonszám:+36 (1) 391-1400

illetve az illetékes bírósághoz fordulhat.

Adatkezelő vállalja, hogy ezen eljárások során az érintett bírósággal vagy a NAIH-hal mindenben együttműködik, az adatkezelésre vonatkozó adatokat a NAIH vagy az érintett bíróság részére kiadja.

\*\*\*

### **Záradék:**

***Alulírott munkavállaló aláírással igazolom, hogy jelen Tájékoztatót aláírása előtt elolvastam, annak rendelkezéseit megértettem és tudomásul vettem***

Kelt, \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ év \_\_\_\_\_ hó \_\_\_\_\_ nap

NÉV: \_\_\_\_\_ ALÁÍRÁS: \_\_\_\_\_